

В. А. Круглов

*профессор кафедры уголовного права и процесса
филиала Российского государственного
социального университета в г. Минске (Беларусь),
доктор юридических наук, профессор*

О ПОНЯТИИ «ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Проблемам исследования понятий юридической ответственности посвящено достаточно много публикаций. Мы также не ушли от этих проблем и высказывали неоднократно свое мнение о понятиях юридической [1], уголовной [2] и административной [3; 4] ответственности. В настоящей публикации мы обратимся к понятию дисциплинарной ответственности и, не вдаваясь в длительную дискуссию, сделаем попытку убедить читателя, что указанное понятие будет научно обоснованно толковать через понятие «общественное отношение».

Дисциплинарная ответственность может быть реализована только при наличии трех взаимосвязанных составляющих:

- 1) совершение работником дисциплинарного проступка;
- 2) затребование письменного объяснения работника, рассмотрение и принятие решения о применении к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, мер дисциплинарного взыскания либо об освобождении от дисциплинарного взыскания;
- 3) исполнение принятого решения.

При совершении дисциплинарного проступка, что является только лишь основанием дисциплинарной ответственности, возникают правоотношения между данным работником и нанимателем, которые урегулированы Трудовым законодательством Республики Беларусь. В указанной публикации мы не собираемся дискутировать по поводу наименований «наниматель» или «руководитель», «работник» или «наемный работник», «служащий», «работа» или «служба» и т. д. Такая дискуссия приведет только к путанице в наших исследованиях. Для данной публикации будем считать, что тот, кто предоставляет работу — наниматель, а кто ее выполняет — работник.

Элементами трудовых правоотношений являются субъект, объект и содержание.

Под субъектами необходимо понимать нанимателя и работников, которых нормы трудового законодательства наделили правами и обязанностями, способностью вступать в трудовые правоотношения.

Все субъекты трудовых правоотношений обладают таким юридическим качеством, как правосубъектность, которая подразделяется на правоспособность и дееспособность.

К объектам трудовых правоотношений относятся трудовые обязанности работников, на нарушение которых установлен запрет под угрозой применения взыскания.

Под содержанием трудовых правоотношений понимают закрепленные нормами трудового законодательства права и обязанности нанимателя и работника.

В силу ст. 201 Трудового кодекса Республики Беларусь дисциплинарное взыскание применяется нанимателем, который по законодательству может принимать и увольнять работников, или по поручению нанимателя иным уполномоченным на это должностным лицом [5].

Передача данных полномочий оформляется в форме приказа (распоряжения).

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников (ст. 204 ТК) могут применить вышестоящие наниматели, по отношению к вышеуказанным нанимателям.

В трудовом законодательстве закреплено, что работников, занимающих выборные должности, можно уволить с работы на основании решения органа, его избравшего, и только по предусмотренным законодательством основаниям.

В силу ст. 199 ТК наниматель до того, как применить взыскание, обязан истребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение, отказ от дачи которого не является основанием для неприменения взыскания. Однако это все должно быть оформлено актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

После этого наниматель на основании проведенного расследования дает оценку содеянному работником и принимает решение применить к нему взыскание, предусмотренное Трудовым кодексом Республики Беларусь, или не применять, а если применить, то какое именно.

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисципли-

нарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев [6].

Трудовым законодательством могут быть установлены и иные меры дисциплинарного взыскания, а также несколько иной порядок их применения.

После принятия решения о применении или об отказе применения к работнику мер дисциплинарного воздействия наниматель обязан это решение исполнить. Порядок исполнения предусмотрен опять же трудовым законодательством, а любое законодательство регулирует общественные отношения.

Дисциплинарное взыскание объявляется работнику в форме приказа (распоряжения), постановления нанимателя под подпись работника. Если работник отказался от дачи объяснения, это не служит препятствием для вынесения взыскания. При этом оформляется акт, в котором указываются присутствующие при отказе работника от подписи свидетели. Объявить приказ работнику наниматель обязан в пятидневный срок, при этом время болезни работника и (или) пребывания его в отпуске не учитывается. Если указанные формальности не выполнены, работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Таким образом, проведя исследование понятия дисциплинарной ответственности, мы приходим к выводу, что дисциплинарная ответственность — это один из видов юридической ответственности, представляющий собой правоотношение между работником, совершившим дисциплинарный проступок, и нанимателем, связанное с применением или отказом от применения к указанному лицу мер дисциплинарного взыскания, выражающих оценку его поведения, и с исполнением принятого решения.

Список основных источников

1. Круглов, В. А. О понятии юридической ответственности / В. А. Круглов // Эволюция и современное состояние прав человека в правовой мысли в законодательстве : сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. конф. — Минск : Беспринт, 2015. — С. 91–95. [Вернуться к статье](#)
2. Круглов, В. А. О понятии уголовной ответственности / В. А. Круглов // Борьба с преступностью: теория и практика : тезисы докладов IV Междунар. науч.-практ. конф., Могилев, 25 апр. 2016 г. — Могилев : Могилев. институт МВД, 2016. — Ч. 1. — С. 143–147. [Вернуться к статье](#)
3. Круглов, В. А. О понятии административной ответственности / В. А. Круглов // Юридический журнал. — 2009. — № 3(19). — С. 37–41. [Вернуться к статье](#)
4. Круглов В. А., До питання про дефініцію «адміністративна відповідальність» / В. А. Круглов, І. Л. Бородин // Наукові праці Національного авіаційного

університету. Сер. Юридичний вісник «Повітряне і космічне право» : зб. наук. пр. — К. : НАУ, 2012. — № 1(22). — С. 39–44. [Вернуться к статье](#)

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой Представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Эталон. Беларусь. / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019. [Вернуться к статье](#)

6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Эталон. Беларусь. / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019. [Вернуться к статье](#)